
Δελτίο Τύπου

Ημερομηνία	3 Σεπτεμβρίου 2012
Επικοινωνία	Βίβιαν Τσαμαδού, PwC Τηλ: 210 6874613 email:vivian.tsamadou@gr.pwc.com
Σελίδες	3

Ο δείκτης της παραγωγικότητας πέφτει σε νέα χαμηλά επίπεδα, λόγω της στασιμότητας στην αγορά εργασίας, σύμφωνα με τη νέα έρευνα της PwC

Αθήνα, 3 Σεπτεμβρίου 2012 -- Σύμφωνα με τη νέα έρευνα της PwC, η παραγωγικότητα στις ευρωπαϊκές εταιρείες βρίσκεται στο χαμηλότερο επίπεδο των τελευταίων πέντε χρόνων.

Η τελευταία μελέτη της PwC για τις κύριες τάσεις στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού για το 2012 (“Key Trends in Human Capital 2012”) αποκαλύπτει ότι τα επίπεδα παραγωγικότητας παρουσίασαν ραγδαία πτώση μέσα στο 2011, μετά από μία περίοδο “σχετικής” σταθερότητας μεταξύ 2006 και 2010. Η μελέτη της PwC βασίστηκε σε στοιχεία που έδωσαν 2.400 οργανισμοί και επιχειρήσεις σε περισσότερες από 50 χώρες.

Σύμφωνα με τη μελέτη, ο λόγος αυτής της πτώσης είναι η αύξηση του μέσου κόστους μισθοδοσίας, το οποίο έχει εκτιναχθεί σε περίπου 55.000 δολάρια το 2011, σημειώνοντας αύξηση ύψους 19% σε σχέση με το 2009. Η αύξηση αυτή οφείλεται, σε μεγάλο βαθμό, στο γεγονός ότι πολλές εταιρείες, εν όψει της οικονομικής κρίσης, μείωσαν ή και πάγωσαν τις προσλήψεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται η αναλογία των έμπειρων και άρα υψηλόμισθων στελεχών σε σχέση με τους νεότερους και λιγότερο έμπειρους εργαζόμενους που έχουν χαμηλότερους μισθούς. Και αυτό συμβαίνει σε μια περίοδο κατά την οποία οι εταιρείες έχουν μικρή ή και μηδενική αύξηση στις πωλήσεις τους ή στα κέρδη τους.

Ο Richard Phelps, επικεφαλής των συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού στην PwC, δήλωσε:

«Η ανάλυση της μελέτης αποκαλύπτει ότι το ποσοστό των εργαζομένων που παραμένουν σε μια εταιρεία με λιγότερο από δύο χρόνια προϋπηρεσία έχει μειωθεί κατακόρυφα, φθάνοντας το 22%. Πολλές επιχειρήσεις στην Ευρώπη έχουν επιλέξει τους έμπειρους εργαζόμενους έναντι των νέων για να αντιμετωπίσουν την οικονομική ύφεση. Ωστόσο, μειώνοντας τις προσλήψεις νεότερων εργαζομένων, αυξάνεται το κόστος του ανθρώπινου δυναμικού αναλογικά με την απόδοση που κερδίζουν.

Η στασιμότητα στην αγορά εργασίας προέρχεται τόσο από τη μείωση των προσλήψεων όσο και από την παρατεταμένη παραμονή- όταν τουλάχιστον δεν αντιμετωπίζουν τη διαδικασία απόλυσης- των πιο έμπειρων εργαζομένων. Με αποτέλεσμα, οι εταιρείες να λειτουργούν με μεγάλο αριθμό υψηλόβαθμων στελεχών,

χαμηλό ρυθμό εναλλαγής προσωπικού και ολοένα αυξανόμενο μέσο κόστος μισθοδοσίας.»

Η PwC υποστηρίζει ότι πολλές εταιρείες πρέπει να επιστρέφουν στα «βασικά» και να βελτιώσουν τις διαδικασίες διαχείρισης της απόδοσης, με στόχο να διασφαλίσουν ότι η δουλειά όλων των εργαζομένων προσδίδει αξία στην εταιρεία, ανεξαρτήτως βαθμίδας. Για πολλές επιχειρήσεις αυτό συνεπάγεται την εφαρμογή μιας πιο αποτελεσματικής διαχείρισης της απόδοσης των εργαζομένων, η οποία διαφοροποιεί με σαφήνεια τους περισσότερους αποδοτικούς από τους λιγότερο αποδοτικούς εργαζομένους και τους ανταμείβει ανάλογα. Και αυτό είναι το κρίσιμο σημείο όπου η καλύτερη αξιοποίηση όλων των στοιχείων (ποσοτικών και ποιοτικών) για το ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στη αύξηση της παραγωγικότητας. Οι εταιρείες οφείλουν να κατανοήσουν τι θέλουν οι εργαζόμενοί τους, τι τελικά είναι σημαντικό για αυτούς και τι τους παρακινεί για να εργασθούν αποτελεσματικότερα.

Σύμφωνα με τη μελέτη, οι εταιρείες στην Ευρώπη και στην Αγγλία εξακολουθούν να είναι πίσω σε σχέση με τις ΗΠΑ και Ασία αναφορικά με την απόδοση της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό (HR ROI). Κατά κανόνα, για κάθε δολάριο που καταβάλλεται ως αμοιβή, οι Αμερικανοί εργοδότες επιτυγχάνουν 20% υψηλότερο κέρδος προ φόρων ως απόδοση, σε σύγκριση με τις εταιρείες στην Αγγλία.

Το πιο σημαντικό αλλά και ανησυχητικό θέμα που προκύπτει από την μελέτη είναι οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης στην αφοσίωση και δέσμευση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι των δυτικών ευρωπαϊκών χωρών που κατάφεραν να γλιτώσουν από τη διαδικασία των απολύσεων και της μείωσης του κόστους, φαίνεται ότι αν και παραμένουν στην εταιρεία δεν νιώθουν παρακίνηση ή δέσμευση. Η νεότερη γενιά νιώθει επίσης απογοήτευση καθώς βλέπει ότι δεν υπάρχουν νέες ευκαιρίες και η καριέρα τους «μπλοκάρεται» από τους εργαζομένους που ακόμη δεν μπορούν να συνταξιοδοτηθούν αλλά και δεν τολμούν να κάνουν μια αλλαγή στην εργασία τους.

Αλλά η απογοήτευση και η χαμηλή δέσμευση των εργαζομένων δεν αποτελεί πρόβλημα μόνο των εταιρειών στη Δυτική Ευρώπη. Με την ίδια σοβαρότητα αντιμετωπίζεται και στην Ασία, παρόλο που η ζήτηση νέων ταλέντων είναι υψηλή. Στην Ασία ο μέσος όρος παραιτήσεων είναι 15,2% - διπλάσιος από την Ευρώπη και την Αμερική, γεγονός που δείχνει έντονα το πρόβλημα της δέσμευσης των εργαζομένων. Στη Δύση, από την άλλη πλευρά, το έντονο πρόβλημα της ανεργίας έχει οδηγήσει σε ένα υψηλό ποσοστό παραμονής των εργαζομένων, αλλά ταυτόχρονα σε χαμηλά ποσοστά δέσμευσης και αφοσίωσης.

Τα χαμηλά επίπεδα δέσμευσης και αφοσίωσης οδηγούν με μαθηματική ακρίβεια σε χαμηλή παρακίνηση για εργασία και χαμηλή παραγωγικότητα. Πρωταρχικός σκοπός των επιχειρήσεων θα πρέπει να είναι μια αποτελεσματική στρατηγική ανταμοιβών και παροχών, που θα παρακινούν τους εργαζομένους για να φέρουν μακροπρόθεσμα αποτελέσματα.

Ο Λεωνίδας Παπαϊωάννου, Senior Manager και επικεφαλής του τμήματος People & Change της PwC στην Ελλάδα, συμπληρώνει:

«Σήμερα, σε ένα περιβάλλον χαμηλής ανάπτυξης, οι εταιρείες πρέπει να αποκομίζουν το μεγαλύτερο δυνατό όφελος από την επένδυσή τους στο ανθρώπινο δυναμικό. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να προσαρμόσουν τις πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου

δυναμικού τους για τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Μπορούν να βρουν νέους τρόπους για να παρέχουν κίνητρα στους ανθρώπους που καταλαμβάνουν θέσεις για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα και να δίνουν περισσότερες επιλογές σε όσους πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση. Επίσης, οι εταιρείες οφείλουν να εξασφαλίσουν ότι λαμβάνουν τη μέγιστη απόδοση από τους νεότερους εργαζομένους τους, ορίζοντας με σαφήνεια τους τρόπους επαγγελματικής ανέλιξης και προσφέροντας ευέλικτα πακέτα αποδοχών».

Σημειώσεις για τους συντάκτες

1. Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από το PwC Saratoga, που αποτελεί τον ηγέτη στην παροχή υπηρεσιών μέτρησης και συγκριτικής αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού οργανισμών και διαχείρισης απόδοσης και αναδιοργάνωσης στους τομείς του ανθρώπινου δυναμικού και της χρηματοοικονομικής λειτουργίας. Ένα πλήθος εργαλείων ποσοτικής και ποιοτικής αξιολόγησης χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της επίδρασης των ανθρώπων στην αποδοτικότητα, την αναγνώριση των κινδύνων και την ανάδειξη της βέλτιστης πρακτικής για έναν οργανισμό. Η μελέτη άντλησε στοιχεία από 2.400 οργανισμούς σε περισσότερες από 50 χώρες.

Σχετικά με την PwC

Οι εταιρείες μέλη του δικτύου της PwC βοηθούν επιχειρήσεις και ιδιώτες να δημιουργήσουν έργο που έχει την αξία που αναζητούν. Είμαστε ένα δίκτυο εταιρειών με 169.000 στελέχη σε περισσότερες από 158 χώρες, που δεσμεύονται να παραδίδουν ποιοτικό έργο στις ελεγκτικές, φορολογικές και συμβουλευτικές υπηρεσίες που αναλαμβάνουν. Πείτε μας τι έχει αξία για σας και μάθετε ακόμα περισσότερα στην ιστοσελίδα μας, www.pwc.com.

Η PwC στην Ελλάδα είναι κορυφαία στον τομέα παροχής επιχειρηματικών υπηρεσιών. Έχουμε γραφεία στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη και απασχολούμε πάνω από 750 εργαζόμενους. Περισσότερες πληροφορίες: www.pwc.gr

© 2012 PwC. Με επιφύλαξη όλων των νομίμων δικαιωμάτων.

Η επωνυμία 'PwC' αναφέρεται στο δίκτυο των εταιρειών μελών/ ή σε μία ή περισσότερες από τις εταιρείες μέλη, κάθε μία από τις οποίες αποτελεί μια ξεχωριστή νομική οντότητα. Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επισκεφθείτε το www.pwc.com/structure.